

Från snack till verkstad i ungdomsarbetet

Förebyggande Utvecklingsarbete med Ungdomar

FoU - "o"-balanserade verksamheter

- Kunskapande genom
 - byggande
 - spridande
 - stödjande
- 1. KID – nätverk för kunskapsutveckling. Förstudier om delaktighet och forskningsansökan.
- 2. Främjande ungdomsarbete
- 3. Utvärdering av Ung och Trygg i Göteborg
- 4. Kartläggning av öppna insatser inom socialtjänsten



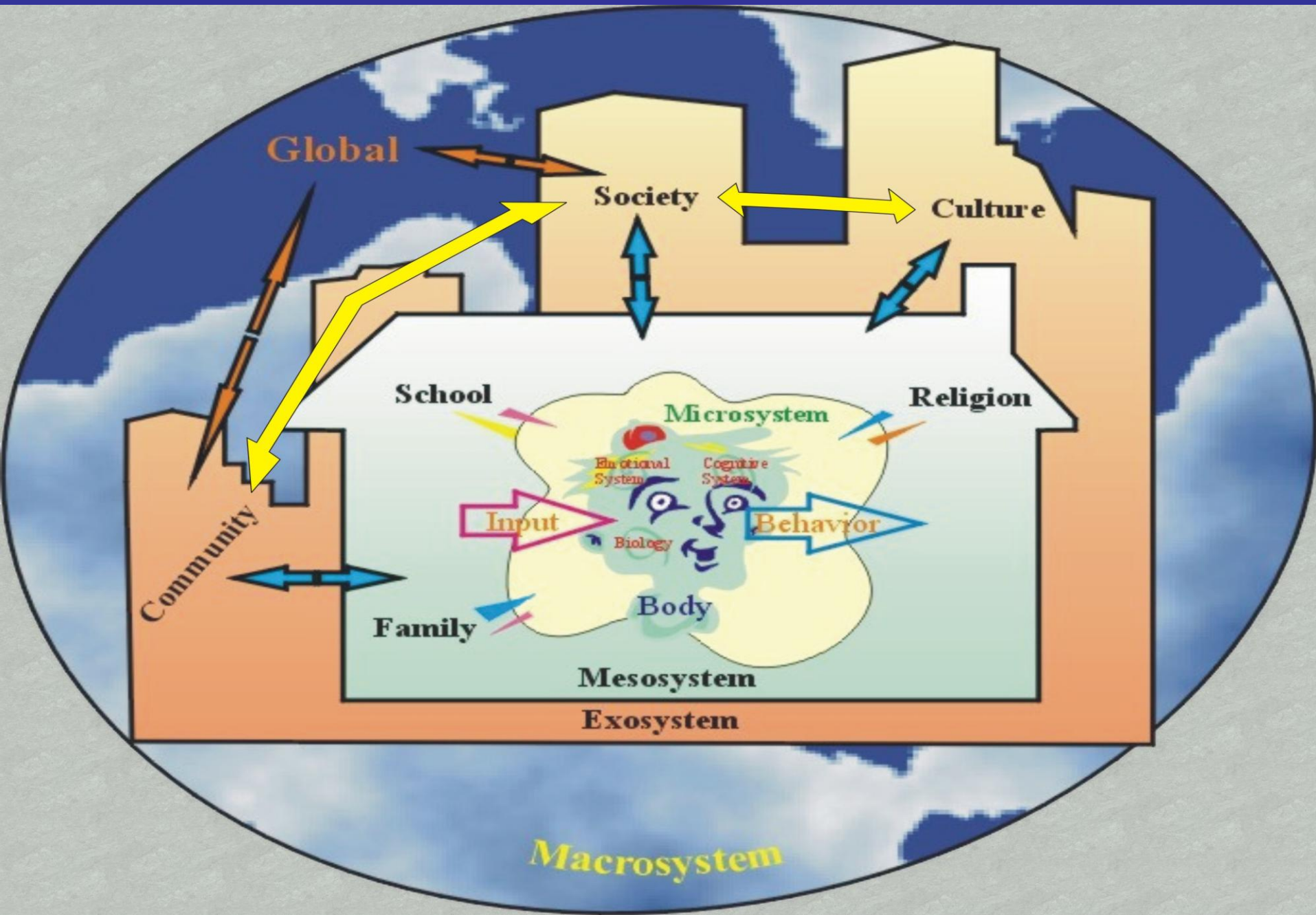
Uppläggning

- Alla dessa förebyggandebegrepp...
- Att driva utvecklingsarbete – från idé till handling
- Vad kan kunskapsbaserad prevention vara?
- Samverka så självklart och så svårt
- Förebyggandets kritiska punkter

Prevention – området och begreppen



Ett socioekologiskt system



Från främjande till vårdande insatser

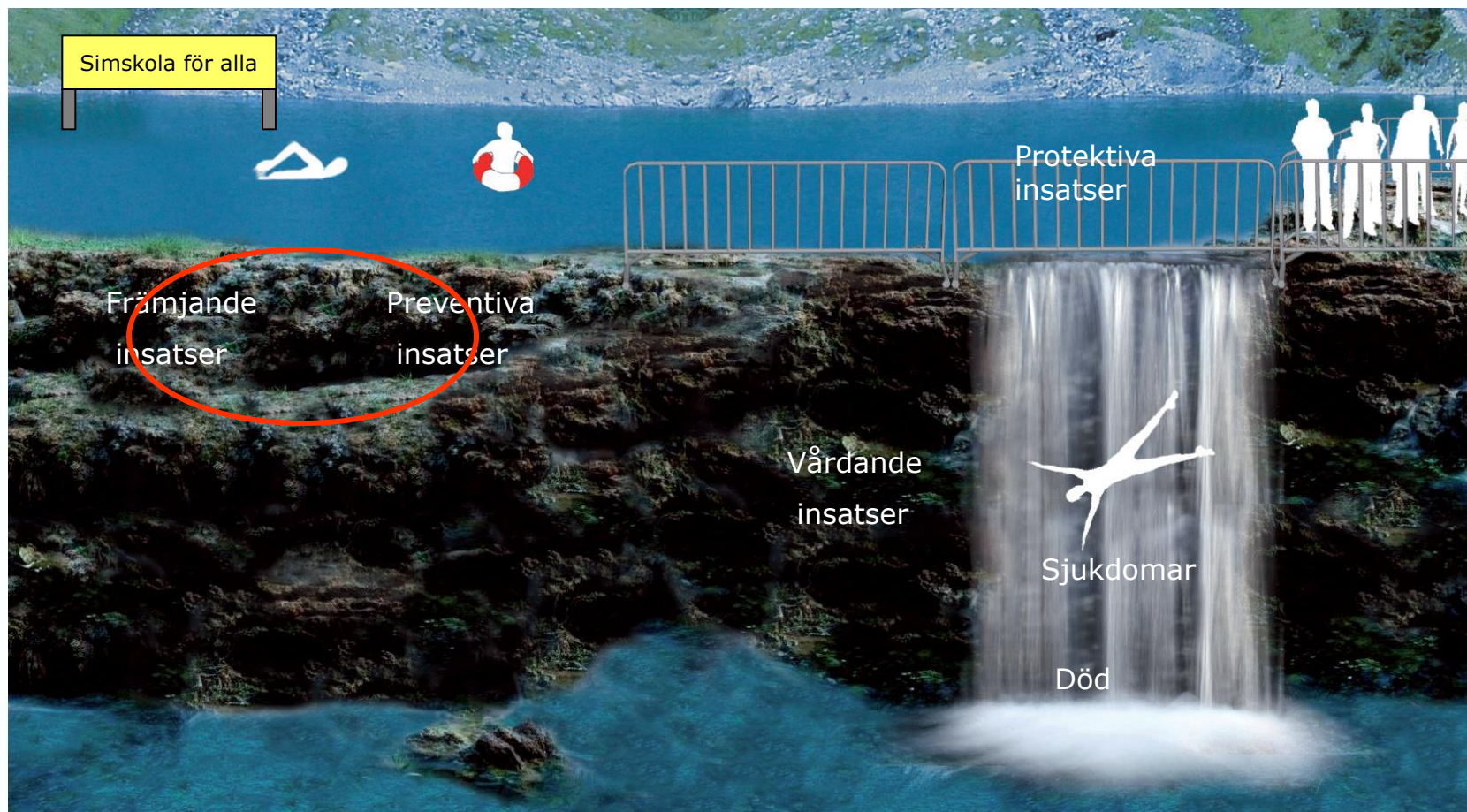
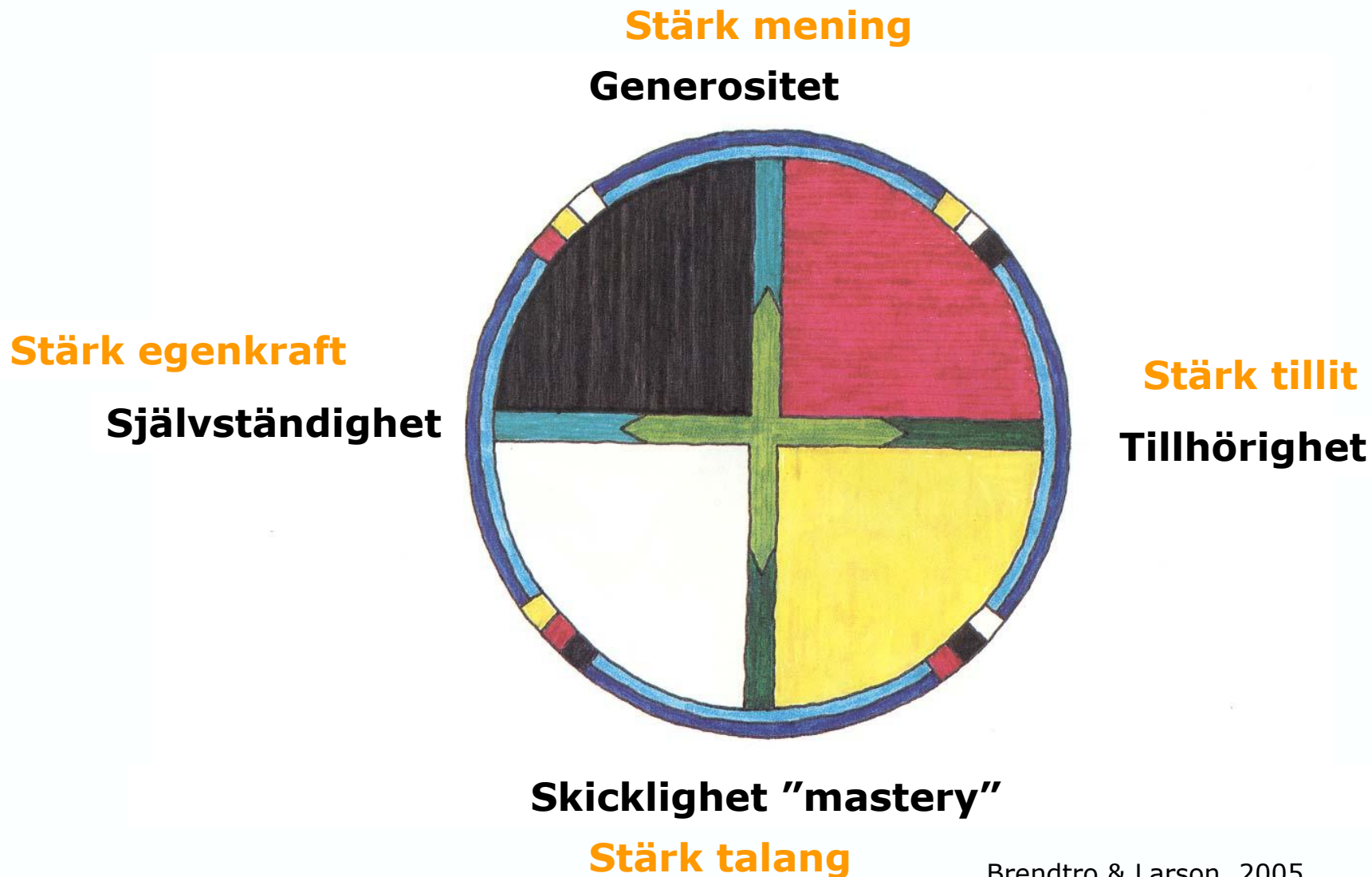


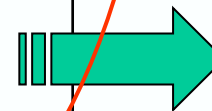
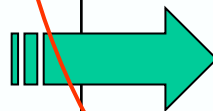
Illustration: Christián Serrano efter Bengt Lindström



Brendtro & Larson, 2005

Stärkande arbete

| Skyddsfaktorer familj, skola, samhälle | Grundläggande behov hos ungdomar | Motståndskraft hos individen | Bättre uppväxtvillkor |
|--|--|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> - Omsorgs-/ansvarstagande - Höga förväntningar - Möjlighet att delta och bidra | <ul style="list-style-type: none"> - Trygghet - Kärlek/tillhörighet - Respekt - Autonomi, makt - Utmaningar "mastery" - Mening | <ul style="list-style-type: none"> - Social kompetens - Problemlösningsförmåga - Autonomi - Mål och framtidstro | <ul style="list-style-type: none"> - Ökat välbefinnande socialt, hälsa, akademiskt - Reducerat hälsomässigt riskbeteende |



Benard, 2004

Motståndskraft

| Social kompetens | Problemlösningsförmåga | Autonomi | Mål, mening och framtidstro |
|---|--|---|---|
| Social responsiv Kommunikativ Empati Omsorgskänsla Medlidande Altruism Kunna förlåta | Planeringsförmåga Flexibilitet Använder möjliga resurser Kritiskt tänkande Insiktsförmåga | Positiv identitet Inre kontroll Initiativförmåga Självkontroll Kunna stå emot Självuppfattning Mindfulness Humor | Målinriktning Prestationsinriktad Utbildningsmässigt orienterad Intressen Kreativ Fantasi, idérikedom Optimism Hoppfull Tro Andlighet Känsla av mening |

Benard, 2004

Primärt

Sekundärt

Tertiärt



1874. & FOR BY N. CURRIER.

Reproduced by permission of the artist in the year 1914 by the artist's office of the National Academy of Design, New York.

23 SPRUCE ST. N. Y.

THE DRUNKARDS PROGRESS.

FROM THE FIRST GLASS TO THE GRAVE.

Universell prevention



Selektiv prevention



Indikerad prevention



Det finns fler...

Generellt förebyggande

Allmänt förebyggande *Strukturinriktat arbete*

Situationell prevention

Utvecklingsorienterad prevention

Social prevention

Rättsskipningsstrategi

Samhällsinriktad prevention

En tumregel...

Ta dem på bar gärning!

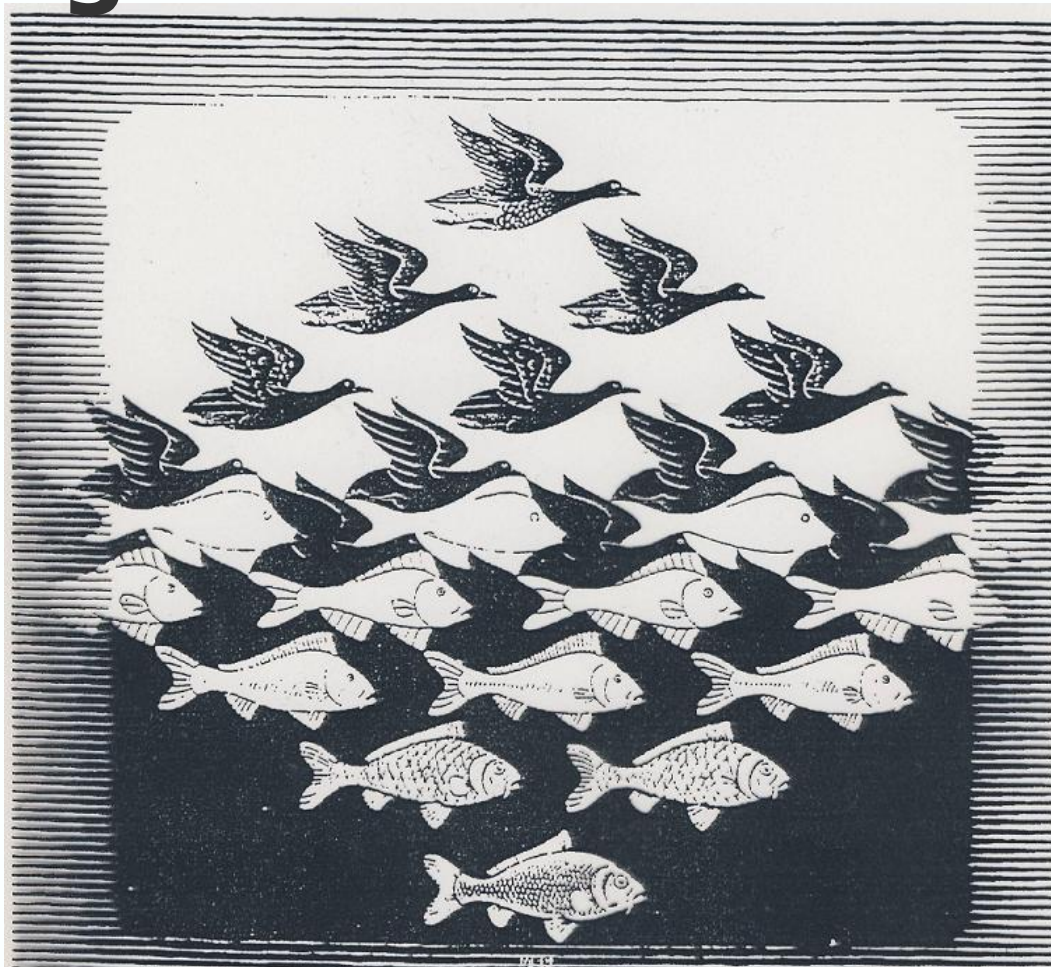
... när de gör något bra...



Reflektion

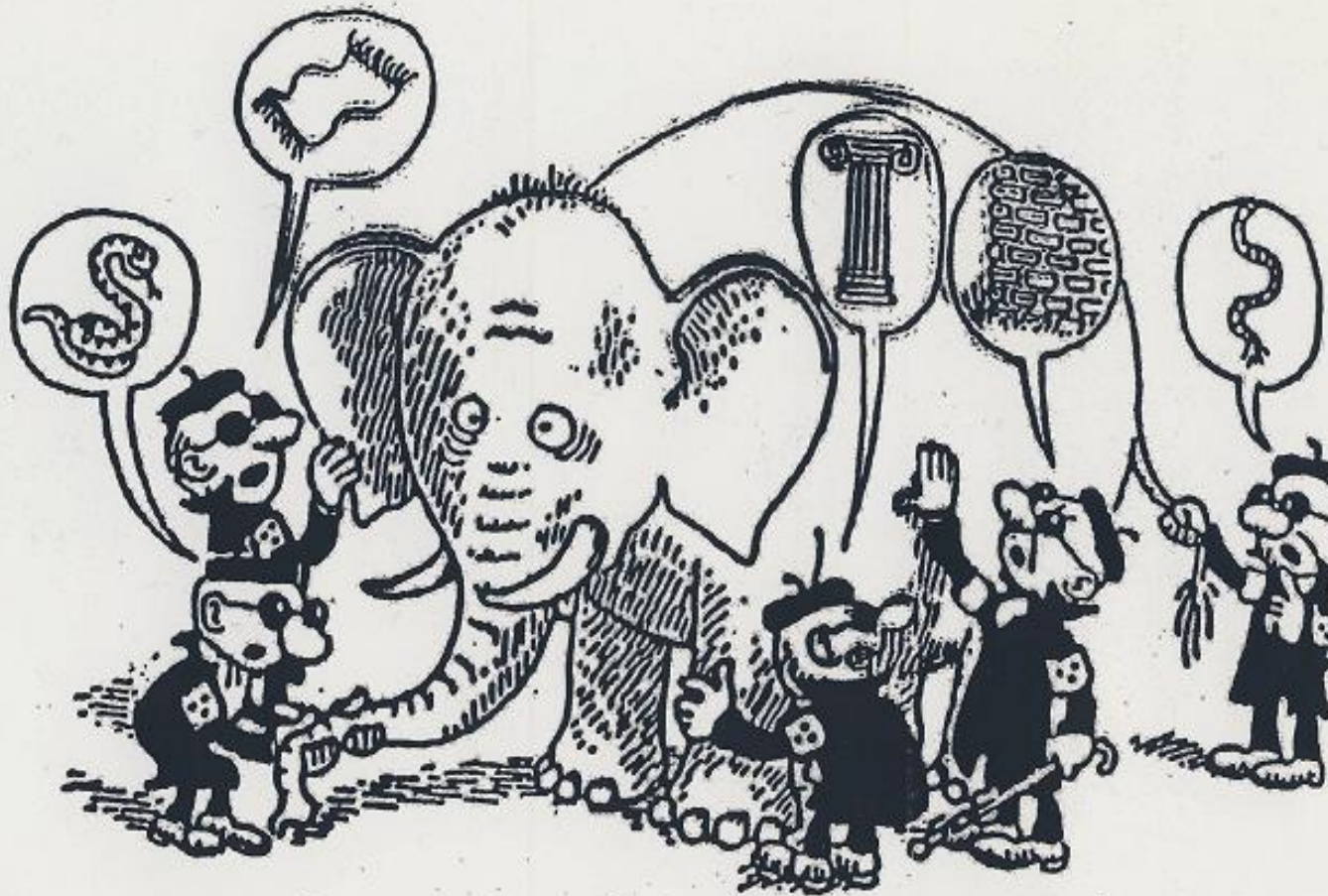
- *Vilka preventionsbegrepp passar bäst in på ert utvecklingsarbete?*
- *Vad kan man tänka sig för insatser inom ert område av universell, selektiv eller indikerad natur?*

Att genomföra förändringar



Carina Löfström

Det beror ju på vad man ser...



Semmelweis ifrågasättande



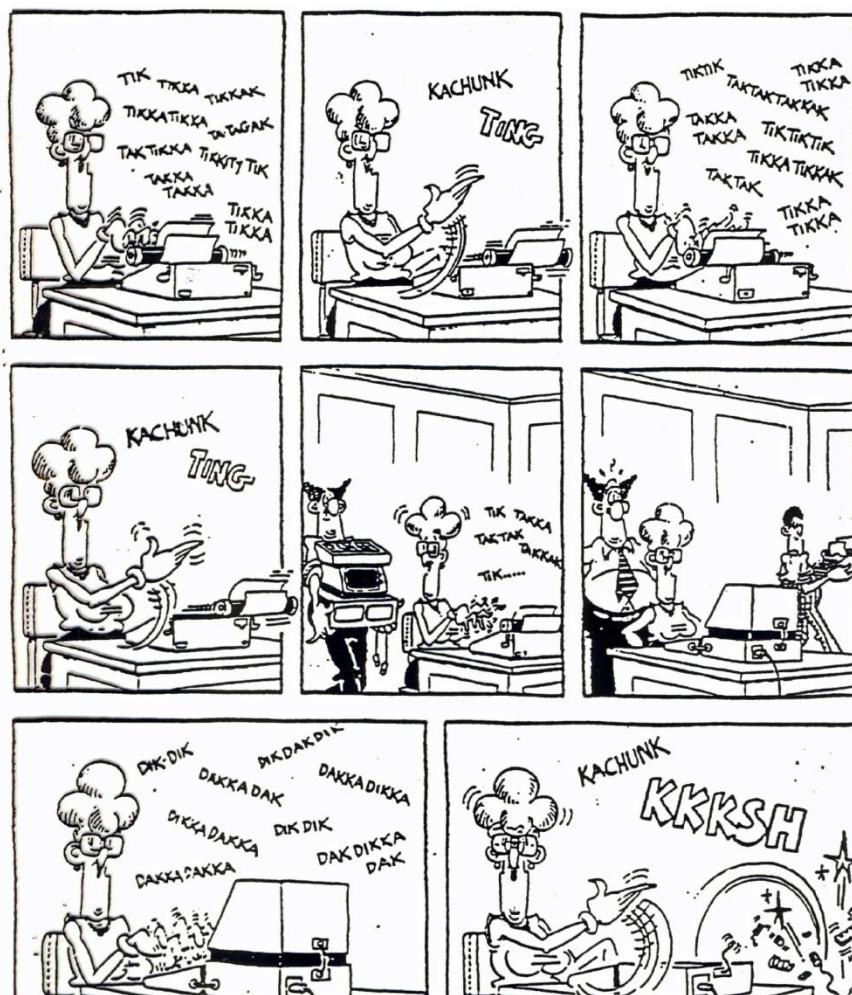
Det viktigaste av allt – förändring är möjlig!



Att klargöra utgångspunkter

- Vad är förändring?
- Förändring – av vad?
- Förändring – hur då?
- Förändring – bra, dåligt?
- Förändring – när?
- Förändring – av vem?

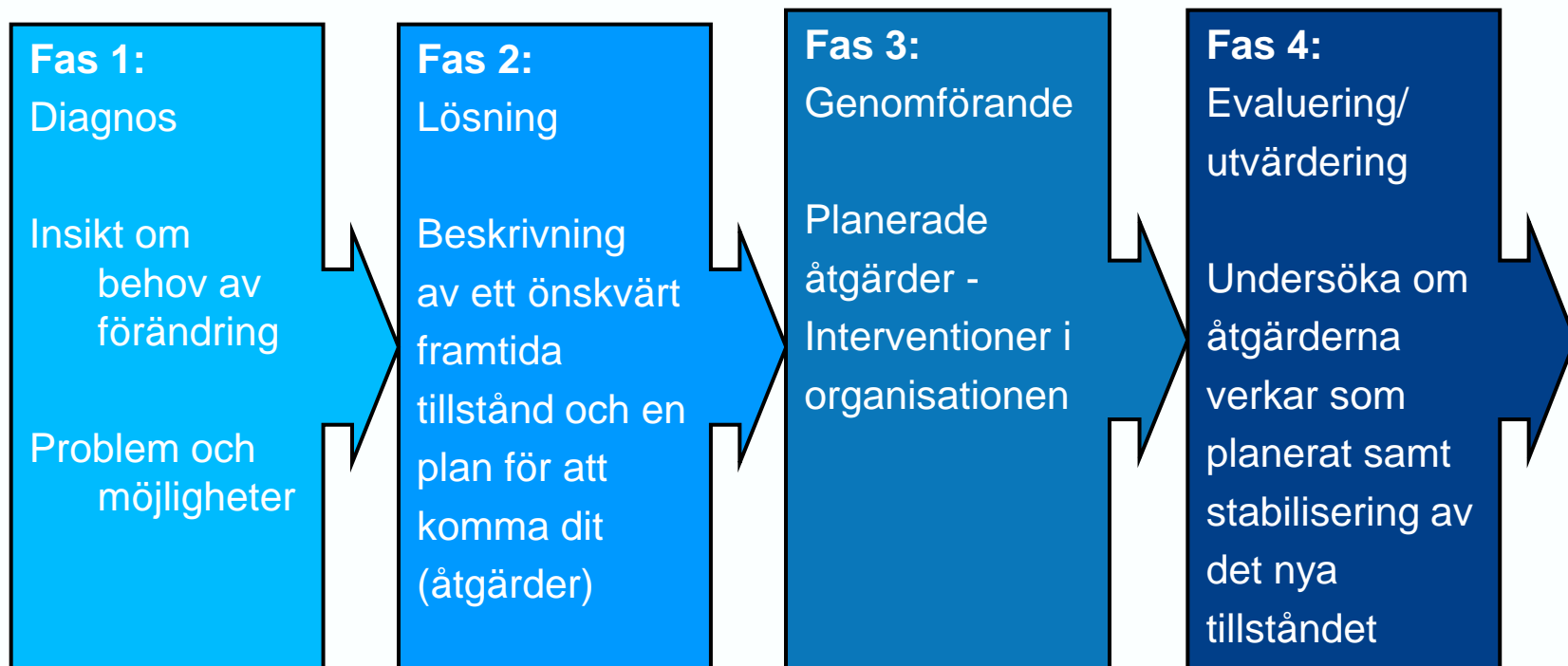
Förändring av vanor kan vara trögt



Varför en genomtänkt syn på förändring och strategi för genomförande kan behövas...

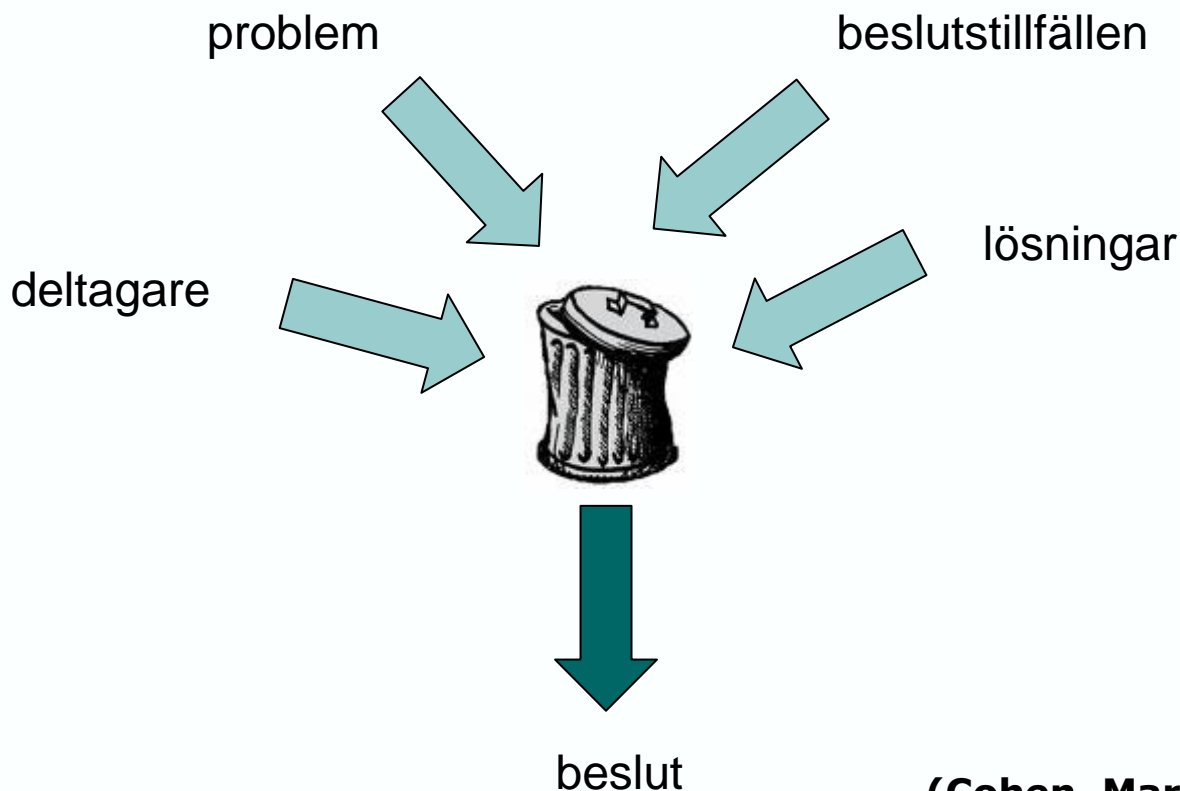
Modell för förändring 1

Rationell planering



(Jacobsen, 2005)

Modell för förändring 2 – Pragmatisk anpassning



(Cohen, March och Olsen 1972)

TIGERN

© Bulls

© King Features Syndicate, Inc., 1974. World rights reserved.

JAG HAR
LÄRT PRICKEN
VISSLA.

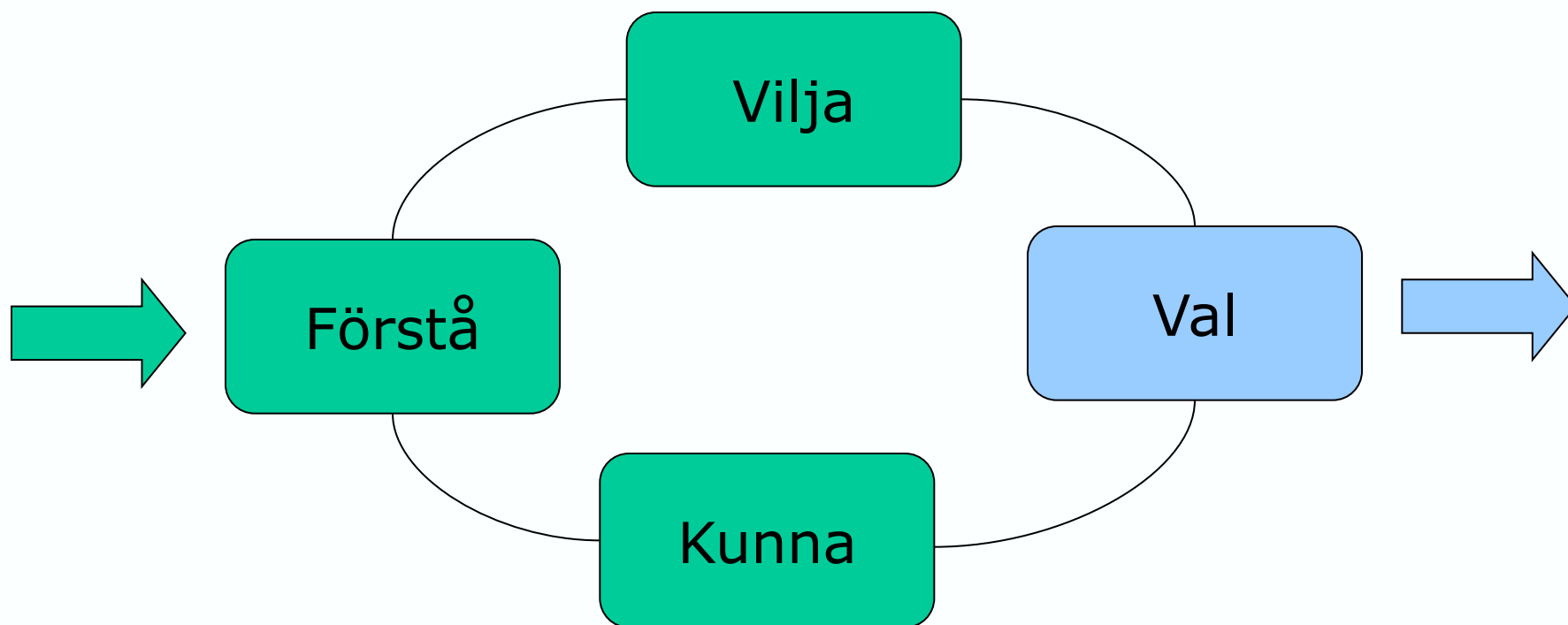
JAG HÖR INTE
ATT HAN VISS-
LAR.

JAG SA ATT JAG
HADE LÄRT HONOM-
INTE ATT HAN HA-
DE LÄRT SEJ.

BUD
BLAKE
5-6



Förändringsmotivation



Tre delar av projektstart

- Kunskapsinventering. Finns det aktuella problemet lokalt och inte bara en lösning som ligger i tiden, och hur ser det då ut?
- Översättning. Hur ska ett utvecklingsarbete matcha lokala förutsättningar?
- Mobilisering. Vilka ska involveras i satsningen redan från start?
- Organisering, ledning. En ledningsstruktur som är inställd på och har mandat att agera. Hur gör vi för att små dikeskörningar inte blir stora haverier?

Man kan skulle starta med någon form av undersökning...

- Att ställa frågor
 1. Vad behöver vi ta reda på för att kunna planera vår satsning?
 2. Vilka har väsentlig kunskap?
 3. Finns det olika uppfattningar, konflikter?
 4. Vilka bör involveras i satsningen och med från start?
- Att söka erfarenhetskunskap
- Neutralt och mobiliserande kunskapssökande
- Stödja sig på systematiserad kunskap

*Om du vill lyckas att föra en
människa mot ett bestämt mål måste
du finna henne där hon är, och börja
just där.*

(Kirkegaard)

Reflektion

- *Hur vet ni om ert projekt motsvarar de lokala problemen i er kommun?*
- *Är de aktörer som bör vara med i er satsning engagerade – hur gjorde ni då?*

Samverkan - nödvändig och svår



Goda skäl till att samverka

- Enda sätt att hantera komplexa problem
- Ömsesidigt lärande – överföring av goda exempel
- Delade kostnader och risker
- Ökad gemensam kompetens
- Hanterar konflikt och konkurrens
- Tidsbesparing – effektivisering
- Tidigt upptäckt av utsatta barn
- Bättre hjälpinsatser
- Arbetet underlättas och mindre psykiskt påfrestande
- Bidrar till en helhetssyn

Kommittén mot barnmisshandel, 2001
Huxham, 2000

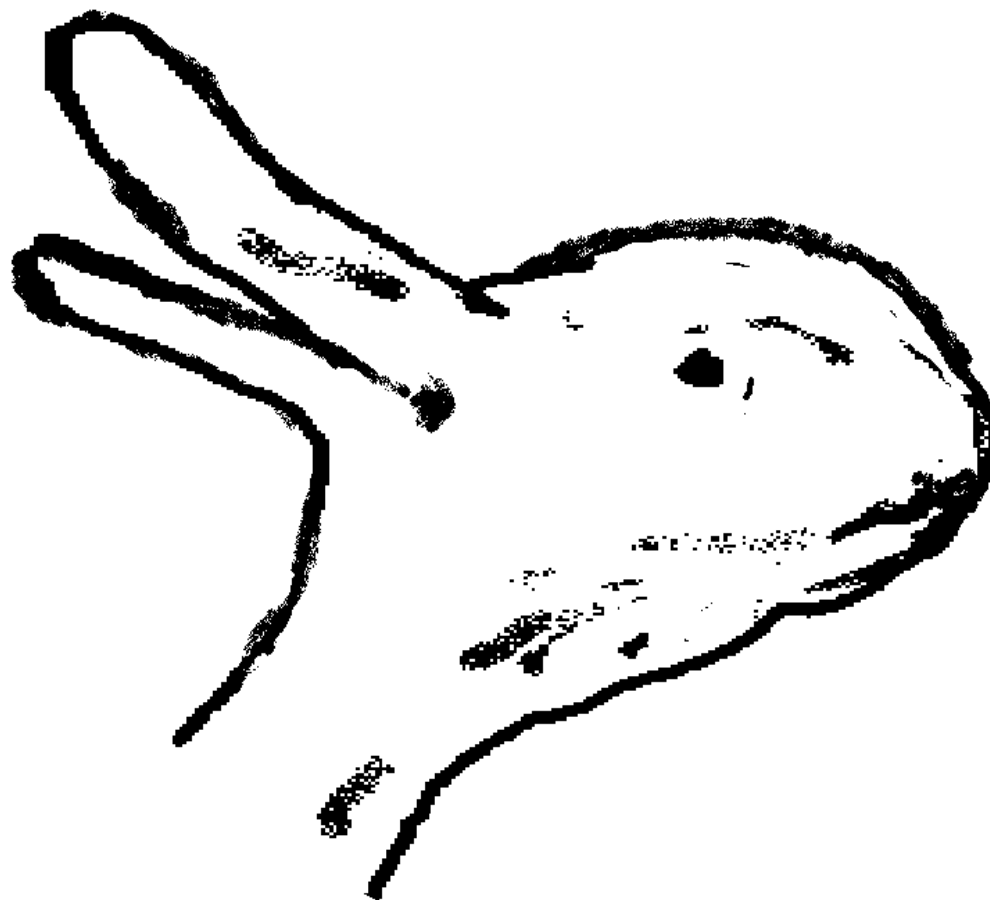
Samverka inte om allt, men...

Behovet av samverkan uppstår i gränssituationer där det råder oklarhet om vilken profession och/eller organisation som har rätt eller skyldighet att handla

Samverkan är olika svårt...



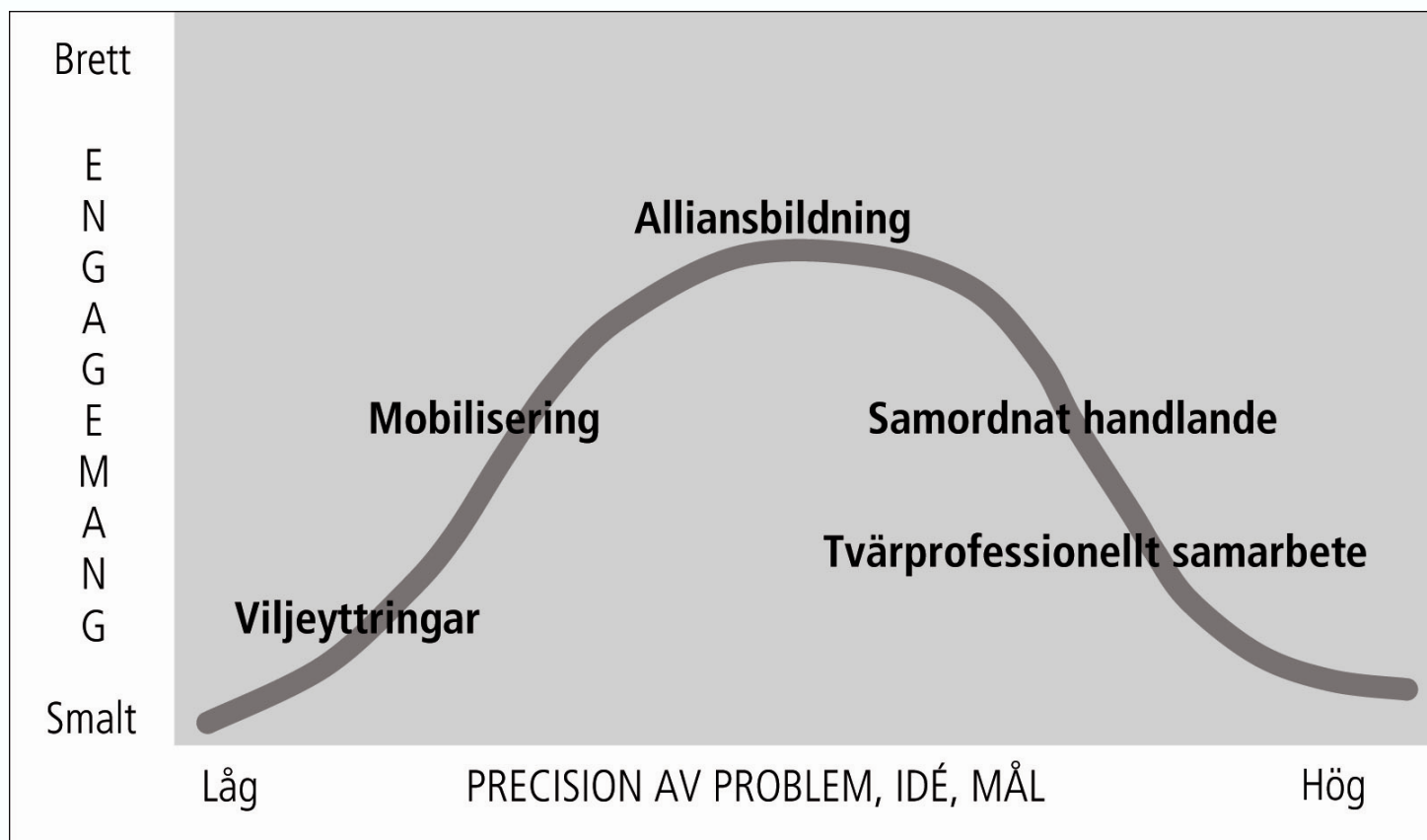
Man konfronterar olika verklighetsbilder



Handlar personkemin om tillit?

- Kännedom om den andre – roll, funktion, kunskap, värderingar
- Ungefärligt förutsäga den andres handlingar
- Förtroende för att den andre:
 1. Kommer att agera
 2. Agerar på ett kompetent sätt
 3. Inte försvårar mitt arbete
- Testas och återskapas genom återkoppling

Samverkansformer – en föränderlig process



Alltså...

Några hållpunkter

Samarbetets fiender

- Uttalade och outtalade revirstrider
 1. Organisationers strävan efter autonomi
 2. Professioners strävan efter handlingsutrymme, självbestämmande (diskretion)
- Oklart kunskapsfält
- Skillnader i mandat, regelverk, sekretessregler, synsätt, kompetens, oklara vinster – pålaga utöver ordinarie arbete, organisation, oklara mål, personliga motsättningar...
- Stress och frustration i arbetet med utsatta barn och unga

Att lyckas med samverkan

- Klart uttalad mål
- Gemensamt mål
- Upplevt behov av samverkan hos de inblandade
- Tydlighet kring vilka problem man vill angripa
- Kunskap om varandras verksamhet och regelverk
- Tydlighet om roller och ömsesidiga förväntningar
- Legitimitet, förankring för samverkan hos ledning
- Tydliga samverkansrutiner

Danermark och Kullberg

Huxhams tio tips om samverkan

1. Samverka bara när det är nödvändigt!
2. Avsätt mycket mer tid än vad ni antar behövs
3. Kom ihåg att samarbetsparterna aldrig vill exakt detsamma som du. Stå upp för dina mål, men kompromissa när det krävs
4. Sätt upp små, uppnåbara mål. Små vinster bygger ömsesidigt förtroende.
5. Lägg tid till att finna fram en fungerande kommunikation, red ut yrkesjargong
6. Tro inte att andra organisationer löser saker på samma sätt som din egen
7. Se till att de som ansvarar för samarbetet har erforderligt mandat att handla
8. Uppmärksamma maktspel som finns i många förhandlingar. Motarbeta underlägsenhet hos endera parten
9. Att få saker att hända involverar både stödjande och "dirigerande" gentemot andra, alltså:

10. Utgå från att du inte kan bli i fullständig kontroll och att såväl dina partner som omgivningen förändras hela tiden. Därefter, med energi, övertygelse, skicklighet och kontinuerligt understödjande arbete, kan du åstadkomma vinnande samverkan.

Och avslutningsvis några ord om utmaningar

Utmaningar för förebyggande arbete

- Är förebyggande arbete konservativt?
 - Hur mycket kan och bör planeras?
 - Förfogar man över de medel som krävs för att åstadkomma förändringarna?
 - Ett kritiskt förebyggande arbete?
-
1. Föränderligt i ett föränderligt samhälle
 2. Mot förtryck i alla dess former
 3. Etiskt och moraliskt reflekterat
 4. Ifrågasättande av egna värderingar
 5. Kritisk rationalitet, lagstiftning och solidariskt
 6. Konventioner om mänskliga, kvinnors och barns rättigheter
 7. Träning i medborgarskap genom dialoger

Reflektion

- *Vilka gränser finns det för det förebyggande arbetet etiskt?*
- *Finns det något som ni tycker är särskilt viktigt som grundläggande princip som skulle vägleda ert utvecklingsarbete?*

Tack för mig...